

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA
CENTRO DE CIÊNCIAS, EDUCAÇÃO E LINGUAGENS
CURSO DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS HUMANAS – SOCIOLOGIA

TAÍS MATOS FERNANDES

RELAÇÕES DE GÊNERO E TRABALHO DOCENTE: Avaliações de professoras sobre
as condições de trabalho na Universidade Federal do Maranhão - Campus Bacabal.

BACABAL - MA

2021

TAÍS MATOS FERNANDES

RELAÇÕES DE GÊNERO E TRABALHO DOCENTE: Avaliações de professoras sobre as condições de trabalho na Universidade Federal do Maranhão - Campus Bacabal.

Monografia apresentada junto ao curso de Licenciatura em Ciências Humanas/ Sociologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, para a obtenção do grau de licenciada em Ciências Humanas - Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Wheriston Silva Neris

BACABAL – MA

2021

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Matos Fernandes, TAIS.

RELAÇÕES DE GÊNERO E TRABALHO DOCENTE: Avaliações de professoras sobre as condições de trabalho na Universidade Federal do Maranhão - Campus Bacabal. / TAIS MATOS FERNANDES. - 2021.

53 f.

Orientador(a): Prof. Dr. Wheriston Silva Neris.

Monografia (Graduação) - Curso de Ciências Humanas - Sociologia, Universidade Federal do Maranhão, Bacabal, 2021.

1. Docência. 2. Gênero. 3. Trabalho. 4. UFMA.

I. Silva Neris, Wheriston. II. Título.

TAÍS MATOS FERNANDES

RELAÇÕES DE GÊNERO E TRABALHO DOCENTE: Avaliações de professoras sobre as condições de trabalho na Universidade Federal do Maranhão - Campus Bacabal.

Monografia apresentada junto ao curso de Ciências Humanas/Sociologia da Universidade Federal do Maranhão - UFMA, para a obtenção do grau de licenciada em Ciências Humanas/Sociologia.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Wheriston Silva Neris (Orientador)
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a. Dr (a). Maria José dos Santos
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a. Dr (a). Ceália Cristine dos Santos
Universidade Federal do Maranhão

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, à Deus, pelo dom da vida, por ter me dado saúde e que sempre guiou os meus passos, fazendo com que eu não desistisse e nem desanimasse durante a realização deste trabalho.

Aos meus pais/avós, José Ribamar Matos e Maria Olinda Silva Matos (*in memoriam*), que não os tenho mais em vida presente, mais me criaram, me deram amor, me ensinaram de tudo um pouco e que fez eu me tornar a mulher que sou hoje.

Sou grato a minha família pelo amor, incentivo e apoio incondicional que sempre me deram durante toda a minha vida, a minha mãe em especial, Maria José Matos Fernandes e minha tia querida Conceição de Maria da Silva Matos, por terem participado da minha criação durante maior parte da minha existência.

Aos meus irmãos, Ewerton Matos Fernandes e José Ribamar Matos Neto, que sempre me deram conselhos e me acolheram nos momentos mais difíceis da minha vida.

Ao meu companheiro de longos e belos anos da minha vida, Marinaldo Davi Borges, que acima de tudo é um grande amigo, sempre presente nos momentos difíceis com uma palavra de incentivo, que jamais me negou apoio, obrigado, amor da minha vida, por aguentar tantas crises de estresse e ansiedade. Sem o seu apoio e companheirismo esse TCC não seria possível.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Wheriston Silva Neris, por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa, me mantendo motivada durante todo o processo e me indicando a direção correta que o trabalho deveria tomar, com suas valiosas contribuições dadas nesta monografia.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional, em especial aos professores: Cléver Luiz Fernandes e Evaristo José de Lima Neto, que serviram de inspiração e admiração pelas pessoas que são e por tudo que me ensinaram nestes quatros anos de UFMA.

Meu muito obrigada as professoras entrevistadas, que aceitaram participar da pesquisa, por sua atenção, disposição e ajuda mútua, que se tornou essencial para que o projeto fosse concluído. Poder acompanhar suas lutas diárias em todos os aspectos, no amor que cada uma tem por sua profissão e por contribuir na formação do aluno. Obrigada pela experiência compartilhada e por serem mulheres extraordinárias e docentes.

A coordenadora do curso de Ciências Humanas/ Sociologia do campus de Bacabal-Maranhão, Prof.: Maria José dos Santos, por sua imensa disposição, carinho e amor em conduzir não só a mim, mais todo o corpo docente desta instituição de ensino, nos auxiliando em quaisquer situações.

Também agradeço à Universidade Federal do Maranhão, que ao longo da minha formação ofereceu um ambiente de estudo agradável, motivador e repleto de oportunidades. Uma instituição pública e que proporciona um ensino de qualidade.

Aos funcionários da Universidade que contribuíram direta e indiretamente para a realização deste trabalho.

Aos meus colegas de curso que se tornaram amigos mais chegados que irmãos, Jardel Mendes e Ana Letícia, pela oportunidade do convívio e pela cooperação mútua durante estes anos, que não foram fáceis, mais com muita perseverança conseguimos alcançar nossos objetivos.

Aos que fizeram parte e contribuíram com a minha formação, direta ou indiretamente, obrigado!

A Deus e a minha família.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar as relações de gênero e condições de trabalho docente de professoras dos cursos de Licenciatura Interdisciplinar da Universidade Federal do Maranhão, tendo como referência um contexto empírico e institucional representado pelo Centro de Ciências, Educação e Linguagens (CCEL) da cidade de Bacabal. Inscrito em um conjunto mais amplo de investigações que têm pautado o debate sobre gênero e trabalho no Brasil e no Maranhão (LEONE, 2017; TAMANINI, 2017; SAFFIOTI, 2015; LENZI, 2015; DURÃES 2012; ALYRIO, 2009; BRUSCHINI, 2006; LIMA, 2018, entre outros) recorreremos metodologicamente a análise bibliográfica, exploração de documentos institucionais e a realização de um Survey com professoras dos diversos cursos de formação existentes no espaço em pauta (Letras, Ciências Humanas Sociologia, Ciências Naturais – Biologia; Ciências Naturais – Física; Educação do Campo). Como sabido os Surveys tem sido usados predominantemente nas Ciências Sociais, notadamente na ciência política, em estudos e levantamentos que buscam captar as preferências, posições ideológicas, intenções e opiniões a respeito de temáticas propostas pelo investigador. A principal técnica empregada consistiu na produção de um questionário encaminhado por meios digitais às docentes que, gentilmente, dispuseram de seu tempo para refletir sobre suas próprias condições de trabalho. Reunindo uma amostra de 11 (onze) professoras dessa unidade acadêmica, com inscrições de área e disciplinares distintas, pudemos apreender bastante os processos mais gerais que influem sobre a condição docente de mulheres, bem como as especificidades enfrentadas tendo em vista as particularidades do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Gênero; Trabalho; Docência; UFMA.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the gender relations and teaching working conditions of teachers of Interdisciplinary Licentiate Degree courses at the Federal University of Maranhão, having as reference an empirical and institutional context represented by the Science, Education and Languages Center (CCEL) of the city. of Bacabal. Inscribed in a broader set of investigations that have guided the debate on gender and work in Brazil and Maranhão (LEONE, 2017; TAMANINI, 2017; SAFFIOTI, 2015; LENZI, 2015; DURÃES 2012; ALYRIO, 2009; BRUSCHINI, 2006; LIMA, 2018, among others) we methodologically resorted to bibliographic analysis, exploration of institutional documents and a survey with teachers from the various training courses in the space in question (Lectures, Human Sciences, Sociology, Natural Sciences - Biology; Natural Sciences - Physics; Field Education). As it is known, Surveys have been used predominantly in Social Sciences, notably in political science, in studies and surveys that seek to capture preferences, ideological positions, intentions and opinions regarding themes proposed by the researcher. The main technique used consisted in the production of a questionnaire sent by digital means to the teachers who kindly took the time to reflect on their own working conditions. Bringing together a sample of 11 (eleven) professors from this academic unit, with different area and disciplinary enrollments, we were able to grasp a lot the more general processes that influence the teaching condition of women, as well as the specificities faced in view of the particularities of the market of Work.

Key-words: Gender; Work; Teaching; UFMA.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 - Forma de contratação como professor.....	29
Gráfico 2 - Tempo de trabalho como professora na UFMA.....	30
Gráfico 3 - Você trabalha em boas condições no que diz respeito a estrutura física e humana em sua instituição de ensino.....	31
Gráfico 4 - Você considera a questão de gênero abordada no trabalho e seus conceitos, são abordagens importantes na atualidade?.....	31
Gráfico 5 - Como você percebe a convivência dos seus alunos em sala de aula em relação as colegas e a você enquanto professora e mulher?.....	32
Gráfico 6 - Abordar questões de gênero na sala de aula é um fator importante para o empoderamento feminino?.....	33
Gráfico 7 - Como você lida com as condutas pedagógicas sobre as questões de gênero na universidade?.....	34

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Realização Profissional.....	35
Quadro 2 - Quadro 2 - Pelo fato de ser mulher, você já sofreu assédio moral em seu ambiente de trabalho, por parte de professores ou alunos?.....	36
Quadro 3 - Em sua profissão existem situações diferentes de discriminação por você ser mulher e professora?.....	37
Quadro 4 - De que forma a sua estabilidade financeira ajuda você a ser uma profissional de respeito?.....	38
Quadro 5 - Como sua família lida com suas situações de ausência no seu período de trabalho?.....	39
Quadro 6 - No seu ponto de vista, como você vê o desempenho do homem em relação ao da mulher no seu ambiente de trabalho?.....	41
Quadro 7 - Por que você escolheu prestar concurso para a UFMA?.....	42
Quadro 8 - O seu Campi possui uma organização adequada para oferecer bons serviços à população acadêmica?.....	43

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	GÊNERO, TRABALHO E CONDIÇÃO FEMININA: alguns apontamentos sobre o debate.....	16
2.1	Gênero como categoria de análise	16
2.2	Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos anos	20
2.3	A situação da mulher como assalariada e as mudanças demográficas e sociais...	22
2.4	A docência de mulheres nos âmbitos nacional e internacional	24
3	O REUNI E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO FEMININO: avaliações de professoras sobre as condições de trabalho na Universidade Federal do Maranhão - Campus Bacabal	27
3.1	O processo de expansão universitária e reestruturação da Universidade Federal do Maranhão	27
3.2	Condições de trabalho e representações sobre o ofício entre professoras universitárias	29
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS	
	APÊNDICE	

1 INTRODUÇÃO

O Panorama da situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro demonstra que tem havido uma série de modificações importantes, notadamente a partir da segunda metade do século XX. Nessa perspectiva, diferentes pesquisas acadêmicas baseadas na exploração de distintos fundos estatísticos vêm delineando tendências dessa inserção laboral, marcada tanto por progressos, como também por defasagens e ambiguidades que desafiam a imaginação sociológica (BRUSCHINI, 2007). Quer dizer, se por um lado, nota-se crescimento da participação global das mulheres no mercado de trabalho, esta não tem se dado sem envolver certas tendências de precarização, aberturas para setores pauperizados e mal remunerados, informalidade e até mesmo a ausência de diminuição do tempo investido em outras atividades, gerando tensões psicológicas e angústias que mereceriam observação mais cuidadosa. Mais recentemente, alguns estudos têm colocado o acento sobre a exploração das carreiras e condicionantes de progressão de mulheres dentro das universidades (LETA, 2003; MOSCKOVITCH; ALMEIDA, 2015; VELHO; LÉON, 1998).

Particular destaque deve ser dado aqui, inclusive, às pesquisas conduzidas recentemente no próprio Campus de Bacabal, no curso de Ciências Humanas – Sociologia, e que tem problematizado a questão da experiência feminina de estudantes e professoras nos cursos de graduação interdisciplinar, os quais foram de grande valia para a construção da presente proposta (FERREIRA E SILVA, 2017; LIMA, 2018). Porém, o ângulo abordado na presente pesquisas pretende destacar a questão das relações de gênero e condições de trabalho atentando para um universo profissional mais concentrado institucionalmente (trata-se do conjunto de cursos existentes nessa unidade), porém, em comparação com as pesquisas anteriores, mais diversificado do ponto de vista das carreiras, condicionantes de acesso aos postos e vinculação institucional das professoras. Trata-se aqui, com efeito, de construir uma amostra não probabilística, reduzida numericamente, mas que possa representar uma contribuição importante e experimental para um estudo ainda mais adensado sobre o tema dentro da Universidade Federal do Maranhão, permitindo ganhos em cumulatividade e a ampliação potencial dos resultados.

Ante o exposto, como já sublinhado, este trabalho teve como objetivo geral analisar as questões de gênero e condições de trabalho de professoras da Universidade Federal do Maranhão, tendo como unidade empírica uma dinâmica institucional e social representada pelo Centro de Ciências, Educação e Linguagens (CCEL) da cidade de Bacabal, localizada no Médio Mearim, maranhense. Em específico, tratou-se de conceituar gênero; enfatizar a relação do trabalho docente realizado por mulheres e suas condições de trabalho nas universidades;

verificar como funciona o trabalho das professoras e seu empoderamento em sala de aula nas instituições de ensino superior. Todos os objetivos citados estarão diretamente relacionados a ações inovadoras na escolha do trabalho com as noções de gênero, abordando ainda as relações de trabalho, configurando-a como docentes que possuem um novo olhar sobre as mais diversas concepções acerca dessa relação gênero e condições de trabalho, ganhando assim, uma flexibilidade e agilidade às novas exigências da sociedade, principalmente no que diz respeito ao processo de aprendizagem nas universidades.

Noutra perspectiva, caberia esclarecer que a presente pesquisa resultou de um redesenho dos investimentos ao longo da graduação realizada pela autora nessa mesma instituição. Graduanda do Curso de Ciências Humanas, desde cedo interessei-me pela questão do trabalho das mulheres, entendido como meio mais eficiente para autorrealização e empoderamento. É possível que tal interesse se vincule ao próprio papel desempenhado por mulheres que se tornaram referência para mim ao longo de minha formação enquanto pessoa. A princípio, cabe reconhecer, esse interesse se direcionava para o entendimento da atuação de professoras da educação básica, o que se ligava de certa forma ao futuro profissional dos estudantes egressos desta universidade. Porém, em função da mudança de orientação na fase final da monografia e também das possibilidades abertas pelo conjunto de investigações já em curso, optamos por colocar o foco sobre as docentes universitárias, tendo em vista, inclusive, a disponibilidade e facilidade de contatos, o que constituiu desde o início, um fator muito importante para o sucesso do trabalho.

A construção de um survey e sua aplicação em meios digitais

As contribuições deste trabalho estiveram concentradas, como já sublinhado, em uma pesquisa exploratória e experimental sem intenções probabilísticas. Ao traçar as principais estratégias de pesquisa em meio à pandemia de Covid – 19, concebemos que a seleção de um universo mais restrito institucionalmente, cujos contatos estavam disponíveis, favoreceria a realização de uma pesquisa em meios digitais com a garantia de proteção à vida e à segurança de todos os participantes.

Como sabido, os estudos exploratórios têm como principais características a informalidade, a flexibilidade e a criatividade, e neles procura-se obter um primeiro contato com a situação a ser pesquisada. A pesquisa exploratória tem o objetivo de preencher espaços que normalmente aparecem em uma pesquisa. Esses estudos também fornecem informações diversas que darão amplitude ao assunto em relação ao suporte para que se possa construir concepções e hipóteses inovadoras (SAMARA; BARROS, 2002, p. 84).

A principal estratégia aqui implicou na construção de um questionário com o qual poderíamos fazer um levantamento sobre as percepções das professoras em pauta sobre suas condições de trabalho e relações de gênero. Desse ângulo, a pesquisa de Survey (BABBIE, 1995; CERVI, 2009) pareceu a estratégia mais eficiente para captar a lógica das respondentes, respeitando-se, inclusive, as categorias mentais produzidas pelas mesmas, as sugestões e reflexões sugeridas, inclusive, quanto à pertinência das questões levantadas. Obviamente, se o que está em pauta aqui é uma pesquisa de cunho quantitativo, ciente da importância da análise e classificação das informações e opiniões emitidas, existem, por certo, dimensões do vínculo entre o objetivo e o subjetivo que jamais podem ser captadas e traduzidas em números (SILVA E MENEZES, 2000, pp. 19-20).

Os dados foram coletados através de um questionário online feito no google forms, enviados via Whatsapp a 11 (onze) professoras. Este instrumento estava estruturado com perguntas abertas e fechadas compostas por 19 (dezenove) questões e combinava uma série de indicadores, desde aqueles que envolviam as condições de vinculação institucional, tempo de carreira, passando pelas avaliações sobre as questões conceituais e práticas associadas às suas experiências como docentes.

Para a obtenção dos resultados da pesquisa de campo, o estudo teve a finalidade de coletar as informações pertinentes ao trabalho docente de mulheres e visou levantar questões consideradas pertinentes à luz das avaliações apresentadas. Em todo esse processo, é válido ressaltar, consideramos que o papel do pesquisador não era o de um observador passivo que procura entender os grupos considerados; nem o papel destes o de serem entendidos pelo pesquisador. Na verdade, todos foram vistos como coparticipantes ativos e sujeitos no ato da construção e da transformação do conhecimento. Dessa forma, os dados coletados foram analisados e tabulados pelo software Microsoft Word 2010, sendo apresentados seus resultados em forma de quadros e/ou tabelas, além de gráficos com suas respectivas discussões embasadas nas respostas obtidas nas concepções dos entrevistados e sucessivamente dos teóricos que pesquisam a temática. Em todas elas, o respeito ao anonimato foi preservado.

Estrutura da monografia

Expostas as principais bases da presente pesquisa, esta monografia encontra-se dividida em dois capítulos. No primeiro, exploramos a problemática das questões de gênero, do trabalho feminino e de suas interrelações com base na bibliografia nacional e internacional pertinente. Aqui, vale destacar, mais do que uma reconstituição desse campo de análise, procuramos

levantar dimensões de análise e questões que nos pareceram pertinentes e estiveram associadas ao próprio processo de construção da pesquisa, como foram colocadas as questões do gênero enquanto categoria de análise, a relação trabalho e gênero, a situação da mulher no mercado de trabalho e à docência feminina. Na sequência, ao longo do segundo capítulo, exploramos as percepções das docentes captadas através do instrumento de pesquisa aplicado. Por fim, retiramos algumas conclusões a respeito do tema, seguidas das referências que embasaram toda a pesquisa.

2 GÊNERO, TRABALHO E CONDIÇÃO FEMININA: alguns apontamentos sobre o debate

Ao iniciarmos o referido capítulo, foi salutar conhecer as noções acerca de gênero a luz de vários teóricos, contextualizando suas concepções, além da análise em diferentes perspectivas da relação trabalho e gênero, onde apreçoam entendimentos diversos que tem surgidos ao longo dos últimos tempos no Brasil. Seguindo esse viés, percebeu-se a abrangência que a temática vem alcançando em um panorama nacional e até mundial que elenca a situação das mulheres no mercado de trabalho e todo o seu crescimento e empoderamento nos últimos anos. Mediante a essa gama de conceitos e também de proposições na relação trabalho e gênero, buscou-se expandir essa produção complementando entendimentos da participação cada vez mais latente das mulheres no âmbito laboral atualmente, abordando acerca da situação da mulher enquanto assalariada e as mudanças demográficas e sociais. Assim, tentaremos contextualizar as concepções acerca de gênero. Logo em seguida, enfatizaremos a importância da relação do trabalho e da participação feminina nesse cenário, buscando alcançar o seu espaço na profissão docente na educação brasileira.

2.1 Gênero como categoria de análise

Gênero também diz respeito a uma categoria histórica, cuja investigação tem demandado muito investimento intelectual. Enquanto categoria histórica, o gênero pode ser concebido em várias instâncias: como aparelho semiótico (LAURETIS, 1987); como símbolos culturais evocadores de representações, conceitos normativos como grade de interpretação de significados, organizações e instituições sociais, identidade subjetiva (SCOTT, 1988); como divisões e atribuições assimétricas de características e potencialidades (FLAX, 1987); como, numa certa instância, uma gramática sexual, regulando não apenas relações homem-mulher, mas também relações homem-homem e relações mulher-mulher (SAFFIOTI, 1992, 1997B; SAFFIOTI E ALMEIDA, 1995) etc. Cada feminista enfatiza determinado aspecto do gênero, havendo um campo, ainda que limitado, de consenso: o gênero é a construção social do masculino e do feminino.

O conceito de gênero não explicita, necessariamente, desigualdades entre homens e mulheres. Muitas vezes, a hierarquia é apenas presumida. Há, porém, feministas que veem a referida hierarquia, independentemente do período histórico com o qual lidam. Aí reside o grande problema teórico, impedindo uma interlocução adequada e esclarecedora entre as adeptas do conceito de gênero e suas fanáticas e as que trabalham, considerando a história como

processo, admitindo a utilização do conceito de gênero para toda a história, como categoria geral (LERNER, 1986; JOHNSON, 1997; SAFFIOTI, 2001).

Considerando que a proposta de análise está baseada numa abordagem relacional de gênero, convém discutir a definição de gênero dada pela historiadora Joan Wallach Scott (1995). Para ela, o gênero constitui-se de duas partes e várias subpartes que, embora ligadas entre si, devem ser analiticamente distintas. O que Scott (1995) propõe é encarar o gênero como elemento constitutivo das relações sociais entre os sexos e como forma primeira de pensar as relações de poder.

A autora corrobora ainda que a primeira parte da definição de gênero o considera como elemento constitutivo das relações sociais, composto por quatro elementos imbricados: (1) símbolos culturais que evocam múltiplas representações, com frequências contraditórias, como o maniqueísmo que segrega homens e mulheres em positivo e negativo, por exemplo; (2) conceitos normativos que põe em evidência interpretações simbólicas com a intenção de limitar suas potencialidades metafóricas, ou seja, a posição que emerge como dominante é tida como a única possível; (3) a construção do gênero por meio do parentesco, da economia e da organização política; (4) a identidade subjetiva, considerada não mais como um dado universal, mas uma entidade de significação histórica específica.

Para Saffioti (2015), embora se interprete gênero também como um conjunto de normas modeladoras dos seres humanos em homens e em mulheres, normas estas expressas nas relações destas duas categorias sociais, ressalta-se a necessidade de ampliar este conceito para as relações homem-homem e mulher-mulher, como, aliás já se frisou. Obviamente, privilegia-se o primeiro tipo de relação, posto que existe na realidade objetiva com a qual todo ser humano se depara ao nascer. Ainda que histórica, esta realidade é previamente dada para cada ser humano que passa a conviver socialmente. A desigualdade, longe de ser natural, é posta pela tradição cultural, pelas estruturas de poder, pelos agentes envolvidos na trama de relações sociais. Nas relações entre homens e mulheres, a desigualdade de gênero não é dada, mas pode ser construída, e o é, com frequência. O fato, porém, de não ser dada previamente ao estabelecimento da relação a diferencia da relação homem-mulher.

É fundamental falar em gênero enfatizando a sua perspectiva social, além de sua historicidade, percebendo que essas percepções se voltam e constroem-se nas diferenças de gênero/sexuais. O gênero, assim, é culturalmente construído: consequentemente, não é nem o resultado causal do sexo nem tampouco tão aparentemente fixa quanto o sexo (BUTLER, 2017). Nesses termos, o sujeito peremptório já é potencialmente contestado pela distinção que abre espaço ao gênero como interpretação múltipla do sexo.

Na concepção de Butler (2017), se os gêneros são os significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra de um sexo dessa ou daquela maneira. Quando o status construído do gênero é teorizado como radicalmente independente do sexo, o próprio gênero se torna um artifício flutuante, com a consequência de que homem e masculino podem, com igual facilidade significar tanto um corpo feminino como um masculino, e mulher e feminino, tanto um corpo masculino como um feminino.

A perspectiva dos estudos de gênero surge para reivindicar para si um território específico, em face da insuficiência dos corpos teóricos existentes para explicar a persistência da desigualdade entre mulheres e homens, entretanto, comumente ainda é utilizada como sinônimo de mulher, já que seu uso teve maior acolhida entre estudiosos dessa temática. Tal perspectiva cresceu frente às críticas acerca do conceito do patriarcado (sistema social que mantinha o poder com os homens) e em face da insuficiência de elementos explicativos da persistência das desigualdades entre mulheres e homens, sendo essa perspectiva polissêmica e seu delineamento envolto em diversas polêmicas.

Joan Scott corrobora na definição de gênero como uma peça vantajosa para as mulheres que estão presentes no movimento liderado por elas, buscando alcançar um determinado entendimento que isso não está relacionado ao fator biológico. Tem-se a necessidade e possibilidade de ampliação desse entendimento acerca do sentido atribuído a definição de gênero enquanto resultado de movimentos sociais e políticos entre a década de 60 e 70, principalmente. Durante esse tempo reforçou-se o ponto de vista que não nascemos homem ou mulher. São incorporadas compreensões que são transmitidas através de declarações e apresentações sociais e também culturais, promovendo a geração de diversas configurações de sujeito, sobrepostas na formação de suas identidades (SCOTT, 1995).

No tocante a esses estudos e movimentos realizados por mulheres viu-se a discussão e debates das principais questões enfocadas pelo movimento, buscando desmistificar conceitos essenciais do que se conhece por masculino e por feminino, haja vista serem considerados como recíprocos e não os separando um do outro. Acolhendo-os tais conceitos quando o assunto é gênero. A relevância na utilização desses termos é fundamental por serem modos parecidos na constituição do signo homem e mulher, culturalmente, arraigados por falas e as representações criadas, ganhando espaço no contexto contemporâneo desses estudos.

Por sua característica basicamente relacional, a categoria gênero procura destacar que a construção do feminino e masculino se define um em função do outro, uma vez que se constituíram social, cultural e historicamente em um tempo, espaço e cultura determinados. Não se deve esquecer, ainda, que as relações sociais baseadas nas diferenças hierárquicas que

distinguem os gêneros, e são, portanto, uma forma primária de relações significantes de poder (TAMANINI, 2017).

A categoria gênero encontrou um terreno favorável na produção historiográfica contemporânea, desnaturalizando as identidades e postulando a dimensão relacional. Assim, na década de 1990, os estudos aprimoraram suas estratégias de investigação e diversificaram temas, abordagens e fontes de pesquisa. Algumas temáticas foram priorizadas como a questão da violência, direitos reprodutivos e o imaginário feminino. No final desta década, o crescente interesse das agências de desenvolvimento em ver a nova perspectiva integrada às propostas de financiamento foi um incentivo a mais pura inserção nas investigações (BESSA, 1998).

A expansão destas investigações possibilitou a ampliação do campo, gerou novas indagações, com a descoberta de documentos/fontes, temporalidades, territorialidades e temáticas. As questões da sexualidade, família, casamento, códigos e condutas disciplinares, religião e educação feminina se dilataram (ALEGRANTI, 1993), bem como as análises das múltiplas representações femininas e do seu corpo (na literatura, pintura, música, imprensa, teatro, cinema, publicidade, humor, discurso médico e jurídico) (MAIA, 2015).

A produção no campo de gênero tem revelado os limites da utilização de certas descontextualizadas, sinalizando a necessidade de estudos específicos que evitem tendências às generalizações preestabelecidas, tendo como preocupação explícita se libertar de conceitos abstratos e universais, restringindo o objeto analisado, trabalhando de forma relacional permitindo assim a descoberta de situações inéditas, outros protagonistas e novas experiências, não no sentido de apontar o excepcional, mas de descobrir o que até então era inatingível por estar submerso (TAMANINI, 2017).

Os estudos de gênero vão ao encontro de certas tendências que questionam a concepção de evolução linear e progressista do tempo vinculado às leis de mudanças e prognósticos do futuro, levando à descoberta de temporalidades heterogêneas, ritmos desconexos, tempos fragmentados e descontinuidades, descortinando o tempo imutável e repetitivo ligado aos hábitos, também do tempo criador, dinâmico e inovador, focalizando o relativo e a multiplicidade de durações. Nuanças, tendências e movimentos passaram a ocupar a atenção dos pesquisadores em lugar da certeza de fatos cronológicos e periodizações específicas, permitindo ver que a própria história dos gêneros não é uma linearidade progressiva (TAMANINI, 2017).

2.2 Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos anos

O panorama atual que se encontra a situacionalidade feminina no âmbito laboral e carreira docente no Brasil, é percebido desde os anos de 1990 até os anos de 2005 como fatores que preocupam e que ao mesmo tempo nos mostra o seu crescimento. Baseados em percentuais reais, percebe-se como são destacadas diversas proposições acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho no âmbito brasileiro, seguidos por situações de progressos e também de atrasos. Vê-se então que por um lado, se tem o intenso crescimento com a participação das mulheres no mercado laboral desde meados de 1970; Já de outro, verifica-se o intenso percentual de desemprego feminino, além da má qualidade do trabalho; Tem-se também a verificação da conquista de empregos melhores por parte das mulheres, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência e mesmo diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, existindo ainda situações onde há o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais.

O perfil das trabalhadoras mostra que hoje elas são mais velhas, casadas e mães – o que revela uma nova identidade feminina, voltada tanto para o trabalho quanto para a família –, de outro, permanecem as responsabilidades das mulheres pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos e outros familiares – o que indica a continuidade de modelos familiares tradicionais, que sobrecarregam as novas trabalhadoras, principalmente as que são mães de filhos pequenos, em virtude do tempo consumido em seus cuidados, como analisamos em artigo recente sobre o trabalho doméstico (BRUSCHINI, 2006).

Dentro dessa perspectiva, os indicadores gerais no que tange o perfil da força de trabalho feminina no cenário laboral brasileiro permeia o intenso crescimento e favorecimento do mesmo a esses sujeitos. Nas últimas décadas do século XX, o país passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que tiveram grande impacto sobre o aumento do trabalho feminino. Vê-se então, percentuais retirados da pesquisa IBGE (2006) abaixo.

Percebe-se então que nesse primeiro caso, são citados os seguintes percentuais de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2006):

- ✓ A queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, até atingir 2,1 filhos por mulher em 2005 (IBGE, 2006, p. 50);
- ✓ A redução no tamanho das famílias que, em 2005, passaram a ser compostas por apenas 3,2 pessoas, em média, enquanto em 1992 tinham 3,7 (IBGE, 2006, p. 163);
- ✓ O envelhecimento da população, com maior expectativa de vida ao nascer para as mulheres (75,5 anos) em relação aos homens (67,9 anos) (IBGE, 2006, p. 26);

- ✓ A sobrepresença feminina na população idosa;
- ✓ E, finalmente, a tendência demográfica mais significativa, que tem ocorrido desde 1980, que é o crescimento acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres os quais, em 2005, chegam a 30,6% do total das famílias brasileiras residentes em domicílios particulares (IBGE, 2006, p. 163).

No bojo das discussões sobre as mudanças demográficas, perceberam-se também transformações nos aspectos culturais e valores referentes ao papel social da mulher que mudaram as questões identitárias das mulheres no que tange o trabalho remunerado. Outro fator importante foi a escolaridade que se expandiu, e vendo que um número elevado de mulheres ingressa nas universidades, perfazendo com que elas consigam acesso cada vez maiores ao mercado de trabalho.

Com todas essas transformações ocorridas, verifica-se que muitas situações ainda estão iguais, ou seja, continuam sem planos de mudanças, sendo que essas mulheres são os sujeitos protagonistas do processo, além de serem participantes diretas e responsáveis fundamentais pelas tarefas domésticas, cuidar dos filhos e de suas famílias, representando uma imensa carga de responsabilidade àquelas que realizam também atividades econômicas. Nesse contexto, as discussões e estudos acerca do labor feminino ganharam nova abrangência, ou seja, focalizaram a articulação entre o espaço produtivo e a família, ou espaço reprodutivo. Pois, para as mulheres, a vivência do trabalho implica sempre a combinação dessas duas esferas, seja pela articulação, seja pela superposição, tanto no meio urbano quanto no rural (COSTA; SORJ; BRUSCHINI; HIRATA, 2008).

Sorj tem a mesma opinião, ao se referir, em artigo recente (2004, p. 25), “ao trabalho não remunerado realizado principalmente por mulheres, na esfera privada, como uma das dimensões do trabalho social, ao lado do trabalho remunerado”. Ao referir-se ao progresso das mulheres em sua jornada laboral até os dias atuais, vê-se que no quesito “Educação”, expansão da sua escolaridade as mulheres se sobressaem aos homens e isso ajuda no ingresso das mesmas no mercado de trabalho, tornando um diferencial de gênero verificado além de tudo na população em geral.

Ao mesmo tempo, a escolaridade elevada tem impacto considerável sobre o trabalho feminino, pois as taxas de atividade das mais instruídas são muito mais elevadas do que as taxas gerais de atividade, em todos os anos analisados. Em 2005, enquanto mais da metade (53%) das brasileiras eram ativas, entre aquelas com 15 anos ou mais de escolaridade, a taxa de atividade atingia 83% (IBGE, 2006, p. 139). Já nas Universidades, a parcela feminina vem ampliando sua presença em outras áreas ou redutos masculinos, como a área de engenharia,

produção e construção, na qual aumentou de 26% para 30% a presença das estudantes na década considerada.

2.3 A situação da mulher como assalariada e as mudanças demográficas e sociais

Entende-se que o trabalho faz parte da vida das pessoas, sendo uma necessidade comum a todas. Ao privilegiar a mulher trabalhadora, nos níveis domesticador e transgressor, considerando ser ela uma matriz cultural importante, tanto na difusão de elementos educativos para os filhos, como pelo próprio fato de ela sentir mais de perto a exploração e a ameaça à sobrevivência da família. Por estar trabalhando concomitantemente em suas esferas – a doméstica e a da produção -, sua sensibilidade se aguça.

As mulheres continuam tendo um espaço de vida, o doméstico, que é algo de fundamental, enquanto resistência à penetração indiscriminada da pedagogia da ética capitalista. O espaço doméstico constitui um espaço do qual o capital não consegue se apropriar totalmente e onde ainda existem relações afetivas com o filho, com a comida, com os vizinhos. Um espaço onde se desenvolvem relações de solidariedade que escapam ao controle do capital. Essas coisas diferenciam e dão especificidade ao trabalho da mulher e à maneira como ela reage a ele. Por isso, talvez, ela se apresente como mais resistente e persistente, quando se descobre sujeito de direitos nas relações de trabalho capitalista (NORONHA, 1986, p. 48).

Na concepção da autora, a inserção da mulher como força de trabalho assalariado se dá concomitante à do homem, na medida em que a família foi perdendo a condição de desenvolver a economia de subsistência. O homem, de certa maneira, experimentou antes da mulher a participação nessa relação de trabalho, mesmo na condição de pequeno produtor, quando trabalhava em suas terras em parte do ciclo agrícola e, na outra parte, vendia sua força de trabalho. A perda da terra é que marcou definitivamente o ingresso da mulher e dos filhos como vendedores livres de sua própria força de trabalho.

Para Marx (1981), nesse âmbito, percebe-se que o que caracteriza essa nova relação de trabalho, tanto para o homem quanto para a mulher trabalhadora, é a existência do contrato regulando o tempo da compra e da venda da força de trabalho. A transformação do trabalhador em simples assalariado recria as condições necessárias à reprodução e à expansão do capital, mas não elimina as condições anteriores nem as outras categorias de trabalhadores, como parceiros e meeiros. Nem impede que as técnicas produtivas, os instrumentos de trabalho e o saber do trabalhador, adquiridos fora dessa nova relação, na economia de subsistência, sejam

apropriados (junto com o seu fazer e o de sua família) pelos que detêm o controle das condições de trabalho e dos meios de produção.

A mulher sempre foi trabalhadora, não há novidade quanto a isso. E esse trabalho atual é sempre encarado como transitório. Necessário, mas não um fator de autorrealização ou anulação como mulher. Para o trabalho capitalista ela não é mulher, é trabalhadora, é mulher; e é mulher marcada pelo fato de ser doméstica. O fato de ser doméstica traz um status forte e determinante para a mulher, definindo-a como matriz cultural e como memória do grupo familiar.

Gorz (1982) corrobora que:

A entrada da mulher na força de trabalho assalariada está ligada a toda essa questão de sobrevivência frente ao processo de expropriação que a família camponesa vem sofrendo. E carrega consigo toda uma carga nova de implicações para o capital, que se vê obrigado a cumprir encargos sociais previstos pelo contrato que regula o trabalho. Para o capital, não importa o sexo do trabalhador na hora do trabalho, desde que esteja dando lucro; no entanto, se esse sexo passa a determinar encargos que representem ônus à empresa, ela busca, de alguma forma, compensar as perdas: ou substituindo a trabalhadora, sem cumprir as normas criando mecanismos de coerção, onde a mulher busca se prevenir para não engravidar, ou fazer aborto para não perder o emprego. De toda maneira, o controle da trabalhadora sobre si mesma não lhe pertence.

As mulheres trabalham, assim como os filhos, não mais para garantir a economia da família, porém para que seja possível sobreviver. As mulheres trabalham individualmente, fora do espaço do roçado e fora do controle do marido, que também passou a ser apenas mais um entre os trabalhadores individuais da família. Ele continua sendo chefe da família, todavia com um sentido diferente daquele que ele possuía na economia de subsistência, onde ser chefe de família representava muito mais do que um indivíduo sem autonomia, que tem de depender do salário miserável e individual de cada membro da família, para sobreviver (NORONHA, 1986, p. 70).

As mudanças ocorridas na segunda metade do século XX, especialmente a partir da década de 1960, em todos os planos da vida social, têm sido acompanhadas pela crescente participação da mulher no mercado de trabalho. Em particular, importantes transformações demográficas, como a pronunciada queda da fecundidade observada no Brasil a partir de meados da década de 60, facilitaram a entrada da mulher no mercado de trabalho, o que, por sua vez, reforçou o declínio da fecundidade. Assim, o nível de fecundidade das mulheres brasileiras, que em 1970 era de 5,8 filhos por mulher, chegou a 1,8 filhos por mulheres em 2010 (IBGE, 2010).

Com menos filhos, as mulheres conseguem articular melhor seus papéis de mãe e de trabalhadora remunerada. As conquistas das mulheres brasileiras em termos de maior

participação política e de maior igualdade de gênero em todas as esferas, pública e privada, contribuem para redefinir as relações de gênero no interior da família e na atividade econômica. No interior da família, o novo papel da mulher tem implicações importantes para as relações de gênero, no sentido de uma maior autonomia num contexto de busca de relações sociais baseadas nos direitos das pessoas e em opções mais igualitárias de convivência (ARRIAGADA, 2006).

O Fortalecimento da participação das mulheres nas atividades econômicas (visto que não mais se retiram do trabalho remunerado após o casamento ou o nascimento dos filhos) e a solidificação de suas carreiras profissionais implica também na crescente importância de seu papel como fonte de renda da família. A aproximação dos rendimentos do trabalho entre homens e mulheres, expressa as mudanças que ocorrem dentro das famílias com uma melhor repartição, entre homens e mulheres, do papel de provedor de renda (MONTALI, 2006).

Nesse sentido, Leone, Krein e Teixeira (2017), sintetizam que a redução do crescimento demográfico e as políticas sociais interagem com o aumento da participação feminina na força de trabalho e fazem parte das profundas transformações em curso na sociedade brasileira. Contudo, ainda que as mulheres compartilhem cada vez mais com os homens o provimento da renda familiar com seu trabalho remunerado, não tem ocorrido um processo equivalente de mudança com relação a uma melhor redistribuição entre homens e mulheres das responsabilidades familiares e das tarefas domésticas. Esses ritmos desiguais de mudanças demandam do Estado novos referenciais de políticas públicas voltados cada vez mais para o acesso das mulheres à cidadania, bem como à viabilização de sua participação na atividade econômica em condições mais igualitárias de oportunidades em relação aos homens, para que as responsabilidades familiares não restrinjam seu ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

2.4 A docência de mulheres nos âmbitos nacional e internacional

No cenário laboral docente, verificou-se que em inúmeras instituições de ensino, analisa-se questões de são relevantes para a formação dos trabalhadores e trabalhadoras em geral. Nesse interstício, nota-se que em meio a todos esses sujeitos, as mulheres representam 78,2% do total de professores brasileiros, da educação infantil ao ensino superior, sua participação na educação profissional é menor que a média nacional. Essa diferenciação deve-se, em partes, às formas de recrutamento de professores para a educação profissional. Desde sua origem, tanto no Brasil quanto na França, privilegiou-se a contratação daqueles inseridos

no setor produtivo para as disciplinas técnicas, formados nos campos das engenharias e tecnologias, marcadamente masculinos (COSTA et al., 2008).

No Brasil, o tempo de ensino é acrescido de um percentual (10% a 30%) para estudo, preparação e correção de exercícios dos alunos. De forma geral, os contratos são organizados com base na hora-aula semanal, independentemente do vínculo de emprego – temporário, eventual, CLT ou estatutário. Mesmo os contratos dos professores estatutários por jornada de trabalho – parcial ou completa ou integral – se organizam com base na hora-aula.

O emprego para professores no setor público, no Brasil, não é um trabalho de dedicação exclusiva, pois eles não são funcionários de Estado, como os professores franceses. Podem trabalhar uma parte do dia em uma escola pública estadual e outra em uma escola privada, ou em duas escolas municipais – situação impensável caso fossem considerados um segmento profissional que exerce função de Estado.

Para Costa et al., (2008), ao nos depararmos com a jornada de trabalho docente das mulheres professoras em relação aos professores, verificou-se que elas constroem suas carreiras como professoras, verificou-se, seja porque ministram aulas em jornada completa prioritariamente como docentes, seja porque ocupam postos de coordenação e direção nessa escola. Ao contrário, os homens (dois terços), que em sua maioria ministram aulas na área técnica, concebem a docência como trabalho de tempo parcial, transitório ou complementar; de forma geral, trabalham à noite na escola e durante o dia desenvolvem atividades de consultoria ou são empregados em empresas.

Nessas perspectivas, é válido ressaltar que na concepção de Beynon (1999), tanto a pesquisa quanto as estatísticas oficiais informam que as professoras trabalham em tempo completo. Os dados disponibilizados pela Rais, produzida pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, não só informavam que, no período compreendido entre 2001 e 2004, ambos os sexos trabalhavam no ensino de 31 a 40 horas semanais em média, mas que as professoras representavam dois terços dos docentes com jornadas acima de 30 horas.

Ainda no que tange a problemática, essa constatação para Beynon sobre o tempo de trabalho das professoras brasileiras em relação às docentes de outros países desconstrói a concepção de que a docência é uma profissão de mulheres pela possibilidade de cumprir jornadas parciais que permitem combinar os tempos de trabalho nos espaços público e privado.

Para se ter uma ideia, o tempo de trabalho, tanto no Brasil quanto na França, é difícil de mensurar, pois a maioria dos professores trabalha também em casa, seja preparando as aulas ou estudando, seja corrigindo exercícios, redações ou provas. Trata-se de uma profissão, segundo as professoras, de tempo integral, que ocupa não só o espaço público como o privado. O tempo

da atividade produtiva remunerada está longe de ser impermeável ao tempo da vida privada - afazeres domésticos, os filhos, lazer, descanso. Para as professoras, o trabalho de ensinar é um trabalho que se faz o tempo todo (BRUNI, 1991).

3 O REUNI E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO FEMININO: avaliações de professoras sobre as condições de trabalho na Universidade Federal do Maranhão - Campus Bacabal

O referido capítulo inicia-se com a abordagem singular e objetiva na ênfase REUNI - Processo de Expansão Universitária e Reestruturação da Universidade Federal do Maranhão e as condições de trabalho, além das representações sobre o ofício entre professoras universitária, com a finalidade de analisar o processo de expansão universitária e reestruturação da UFMA e oferecendo condições para que o leitor compreenda quais são os quadros institucionais, organizacionais, dentro dos quais, a atuação das professoras encontra-se em análise. É importante ressaltar a importância de dar continuidade a este processo, uma semente foi plantada mais pra que ela cresça, investimentos precisam ser feitos. Em contrapartida, o que vemos na atualidade são os retrocessos a nível de incentivos a educação.

3.1 O processo de expansão universitária e reestruturação da Universidade Federal do Maranhão

A partir do ano de 1998, o nosso Brasil vem se adequando a inúmeras novas medidas, onde busca a promoção do aumento do ensino superior no setor público. Para Vinhais (2013), esse processo de expandir o ensino superior em nosso país vem seguindo três fases, sendo que na primeira, compreendida entre os anos de 1998 e 2002, cresceu o número de vagas e cursos de nível superior nas sedes das universidades federais existentes; Na segunda, que ocorreu entre 2003 a 2006, ampliou-se a oferta de cursos e vagas por meio da expansão em direção ao interior de diversos estados brasileiros; e a terceira, sendo instituído o REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais por meio do Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007.

Com efeito, o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, criado por meio do Decreto acima citado, estimula a expansão de oferta de educação superior. O referido decreto objetiva enfatizar que o Programa tem como meta global a elevação gradual da taxa de conclusão média dos cursos de graduação presenciais para 90% e da relação de alunos de graduação em cursos presenciais por professor para dezoito, ao final de cinco anos, a contar do início de cada plano, proposto por cada IES (BRASIL, 2007).

É salutar verificar a compreensão do que dizem Sousa e Coimbra (2015) acerca dos aportes elencados no processo de reestruturação da Universidade Federal do Maranhão, sobretudo, cabe ressaltar ainda como aconteceu a análise nos processos da interiorização dessa

instituição, para tanto, evidenciou-se o trabalho de Ana Paula Ribeiro Sousa e Leonardo José Pinho Coimbra. Nesse interim, os autores inferem que o REUNI induz princípios de racionalização de recursos, pela adoção de uma lógica de custo-benefício, que atinge desde a gestão dos recursos até a organização acadêmica das IFES, incidindo sobre a estrutura dos cursos de graduação, de modo a flexibilizar os currículos, possibilitando diversas modalidades de aproveitamento de estudos, introdução do ensino a distância e regras mais flexíveis para ingresso de novos alunos, de modo a preencher vagas ociosas e evitar a evasão. Outra tendência é a focalização do trabalho docente sobre a atividade do ensino, reduzindo a disponibilidade dos professores para o desenvolvimento de pesquisa, extensão e funções administrativas.

Para a instalação dos cursos, universidades e campi foram feitos estudos preliminares sobre as condições socioeconômicas das regiões, para que tenham condições de promover o desenvolvimento do país e também reduzir as assimetrias existentes nas regiões. Nas propostas de instalação dos novos campi e universidades, o Governo Federal deixou estabelecer inúmeros critérios para a análise, que estabelecesse as prioridades e suas necessidades (BRASIL, 2015).

No ponto de vista de Schneider (2002), a universidade é considerada como atrativo fundamental na fundação de investimentos inovadores aos municípios, por gerarem recursos financeiros recebidos por essas instituições, como proventos dos colaboradores, pertinentes às suas necessidades no que diz respeito as obras, dentre outros referentes a sua manutenção.

A Universidade Federal do Maranhão adere ao REUNI em 2007, por meio de um Plano de reestruturação aprovado pela Resolução nº 104/CONSUN, de 30/11/2007, que prevê um aporte de recursos na ordem de 121 milhões até 2012, sendo R\$ 44,7 milhões investidos em obras de infraestrutura e R\$ 76,5 milhões para custeio de bolsas e contratação de novos funcionários. Dentre as metas pactuadas, podemos destacar a ampliação das vagas de ingresso, criação de novos cursos, contratação de novos professores e servidores técnico-administrativos, elevação progressiva da relação professor/aluno, redução das taxas de evasão, alcance da meta de conclusão de 90% nos cursos de graduação, ocupação das vagas ociosas, estabelecimento de regras mais flexíveis de ingresso, avaliação e mobilidade estudantil. (UFMA, 2007).

A UFMA é uma autarquia federal instituída, pelo Governo Federal, nos termos da Lei n.º 5.152, de 21/10/1966 (alterada pelo Decreto Lei n.º 921, de 10/10/1969 e pela Lei n.º 5.928, de 29/10/1973) e está vinculada ao Ministério da Educação. A universidade divide-se em Campus central, que é o campus maior, sediado na capital e que controla os demais campi. Os

campi do continente são: Pinheiro, Imperatriz, São Bernardo, Chapadinha, Codó, Bacabal, Balsas e Grajaú. O campus de Bacabal funciona desde 2010 e se tornou o Centro de Ciências, Educação e Linguagens – CCEL no ano de 2019.

Atualmente os cursos do CCEL/ BACABAL e respectivos números de docentes estão compostos da seguinte maneira: O Curso de Ciências Naturais possui um total de 6 efetivos; O Curso de Ciências Naturais/Biologia, possui 5 efetivos e 1 contratado; O Curso de Ciências Humanas/Sociologia, possui um total de 14 efetivos; O Curso de Letras, 8 efetivos; e, O Curso de Educação do Campo, 13 efetivos e 1 contratado.

3.2 Condições de trabalho e representações sobre o ofício entre professoras universitárias

Compilados os dados resultantes das respostas das professoras, passamos agora à análise de alguns indicadores importantes explorados nesta pesquisa.

Como dito, temos aqui os posicionamentos pertinentes às questões 1 (sua identificação ou não) e a 2 (faixa etária das entrevistadas), onde obtivemos: Na realização da pesquisa não necessariamente as entrevistadas precisaram se identificar (**PERGUNTA 1**), só se caso julgassem necessário, assim como a questão referente a faixa etária (**PERGUNTA 2**) das docentes pesquisadas, onde vimos que as mesmas variam entre 25 e 55 anos de idade e que várias dessas profissionais possuem o seu doutorado completo, além de serem efetivas, o que mais nos deixou satisfeitos e verificou-se que elas possuem muita efetividade em seus trabalhos docentes, costumando ministrar conteúdos seguindo matrizes curriculares dos cursos nos quais compõem. Isso nos deixa perceber que em seu rol de colaboradores há um número bem acessível de mulheres professoras na UFMA Campus Bacabal.

GRÁFICO 1 - Forma de contratação como professor

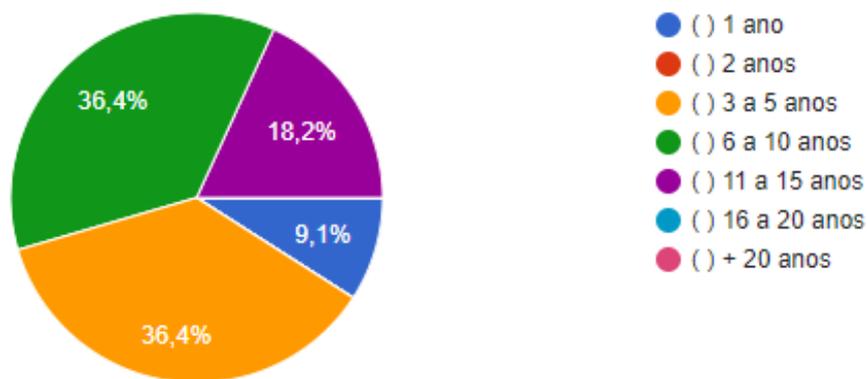


Fonte: A autora, 2021.

Quando perguntadas sobre a sua forma de contratação enquanto docente da Instituição UFMA campus Bacabal, as entrevistadas tiveram o seguinte posicionamento: 90,9% reafirmaram que foram contratadas para o regime de tempo integral de trabalho; Já 9,1% disseram que 50 a 90% das horas para tempo parcial. Sabemos que a denominação de tempo integral vai variando de acordo com as empresas, onde essa base varia na transformação que o colaborador pode realizar seu trabalho no período semanal, enquanto semana padrão que tem a consistência de duração compreendido em cinco dias de oito horas, das 09:00h e 17:00h ou 10:00h às 18:00h

Nesse contexto, a forma de contratação por regime laboral em período integral trata-se daquele que possui sua duração da jornada da semana que excede a 30 horas, tendo limites da jornada de 8h por dia. O Art. 58 da CLT, prevê que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Pode ser que a jornada diária do regime integral de trabalho tenha limites de horas diferentes, estabelecido por acordo individual ou coletivo.

GRÁFICO 2 - Tempo de trabalho como professora na UFMA



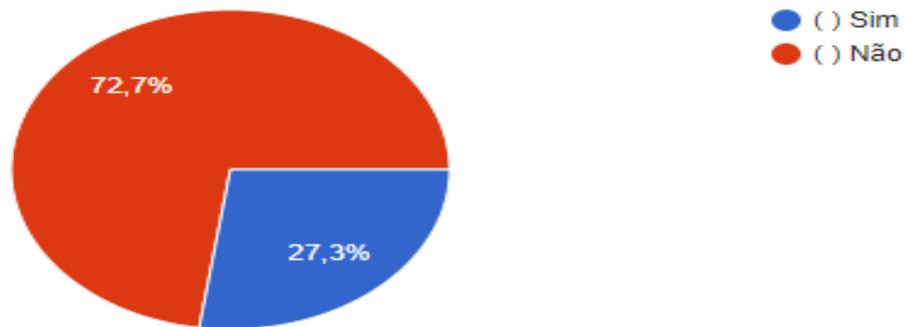
Fonte: A autora, 2021.

Dentre as inúmeras opções de tempo de serviço elencadas na questão, percebeu-se que as entrevistadas tiveram o seguinte posicionamento em relação a quanto tempo já estão trabalhando na UFMA campus Bacabal: 9,1% já trabalham a 1 ano; 36,4% estão com 3 a 5 anos de trabalho; 36,4% tem 6 a 10 anos; e, 18,2% 11 a 15 anos de serviços prestados na UFMA.

Segundo Santos (2006), a questão “temporalidade” se refere às particularizações de formas de utilização do tempo de trabalho de cada agente, classe ou grupo social. Para o autor, trata-se de formas práticas de se viver e que ganham concretude por meio da sua interpretação na vida real em cada lugar e espaço. Adicionando aspectos eficazes nesse contexto de tempo de

trabalho, viu-se que atualmente, o problema é visto no setor de serviços educacionais que se submete às formas novas no controle e na organização.

GRÁFICO 3 - Você trabalha em boas condições no que diz respeito a estrutura física e humana em sua instituição de ensino?

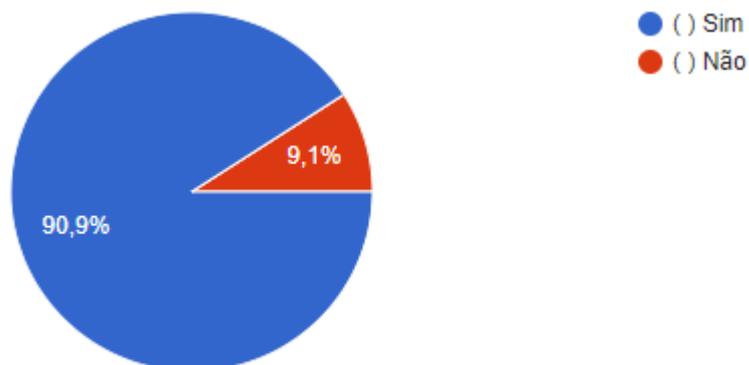


Fonte: A autora, 2021.

Para essa questão, as docentes entrevistadas responderam que: 27,3% disseram que sim; e, 72,7% disseram que não, que essas condições de trabalho são precárias e que na maioria das vezes interfere na aprendizagem dos acadêmicos.

Ao tratarmos sobre boas condições no que diz respeito a estrutura física e humana em sua instituição de ensino, verificou-se que o percentual de posicionamentos negativos foi praticamente unânimes haja vista que, o fator “boas condições” é primordial para que o trabalho docente surta o efeito desejado e a aprendizagem dos alunos aconteça. Tudo isso, é vistoriado ao ponto que se há condições favoráveis de trabalho, o professor se sentirá bem mais atraído a sua docência e que em sua metodologias, insiram novos meios e ferramentas para propiciar uma aprendizagem mais significativa.

GRÁFICO 4 - Você considera a questão de gênero abordada no trabalho e seus conceitos, são abordagens importantes na atualidade?

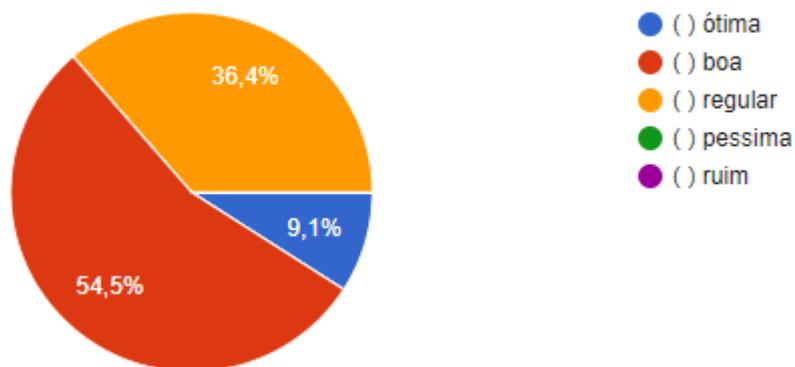


Fonte: A autora, 2021.

Em relação a essa questão, as entrevistadas responderam: 90,9% disseram que sim; e, 9,1% disseram que não. Isso nos faz perceber que a questão enfatizada é extremamente importante para nortear os pensamentos dos acadêmicos em relação às noções de gênero principalmente nos dias atuais.

Esse aspecto é explicado pela evolução histórica em que esses conceitos relacionados as questões de gênero, e que vem influenciando cada época e seus respectivos contextos na consolidação de cada concepção. As abordagens iniciais acerca de gênero eram consideradas a partir das qualidades biológicas dos dois sexos, sendo responsáveis por suas desigualdades. Logo em seguida, em tempos depois, surge o entendimento de gênero como sendo uma construção socializado e pelo acesso a experiências diferentes por homens e mulheres (IZQUIERDO, 1994).

GRÁFICO 5 - Como você percebe a convivência dos seus alunos em sala de aula em relação às colegas e a você enquanto professora e mulher?



Fonte: A autora, 2021.

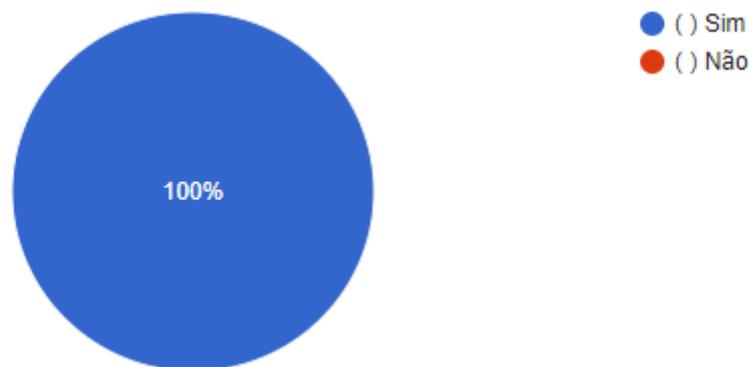
Quando perguntadas sobre a relação que você enquanto professora e mulher possui com seus alunos em sala de aula e com seus colegas de trabalho, obtivemos as seguintes respostas: 9,1% é ótima; 54,5% boa; e, 36,4% regular.

Entendeu-se que o fator convivência no ambiente de trabalho é fator principal para que os trabalhos aconteçam e isso se dá pelo simples fato de os profissionais se manterem de forma responsável e também de realizarem seus trabalhos com zelo, respeitando a todos, principalmente seus alunos que são os sujeitos primordiais nesse processo. Isso tudo levando em consideração a interação entre ambos e zelando para que a aprendizagem dos mesmos aconteça a priori e de fato no espaço acadêmico.

Essa relação é extremamente importante por inserir um diálogo, uma comunicação que deve acontecer entre os sujeitos, sendo fator principal para que a prática educativa resulte em índices satisfatórios. É nesse âmbito que se busca respeitar às diferenças entre o que se diz e o que se escuta, frisando uma coerência e respeito no que se fala conforme Santos (2005).

Freire (1996), afirma que o diálogo entre professores e professoras, alunos e alunas, não torna iguais, mas marca posição a posição democrática entre eles e elas. Os professores não são iguais aos alunos por n razões, entre elas porque a diferença entre eles os faz ser como estão sendo, por esses motivos a convivência deve ser a melhor possível pelo fato de que deve haver essa relação dialógica.

GRÁFICO 6 - Abordar questões de gênero na sala de aula é um fator importante para o empoderamento feminino?



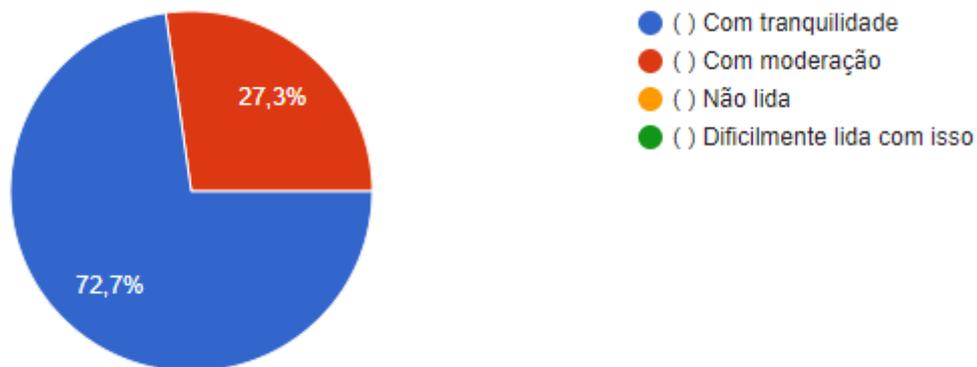
Fonte: A autora, 2021.

Referentes a essa questão, viu-se que as docentes entrevistadas também foram unânimes em seus posicionamentos, sendo que 100% responderam que as questões de Gênero é importante ser abordadas nas aulas para elevar o empoderamento feminino e tratar de questões pertinentes.

O ambiente escolar é considerado um espaço fundamental no processo de socialização, onde tem um desempenho de relevância enorme na formação do ponto de vista sobre a noção gênero na escola. De acordo com Ciavatta (2005), a escola é responsável por criar ‘um lugar de memória’. Isso tudo, pertinente à concepção de escola como um ambiente que seja o principal responsável pela criação de um “lugar memorialístico”, onde se questionasse a sua finalidade na formação da identificação de gênero. Assim, a escola é a responsável pela promoção em socializar para os indivíduos que residem em lugares diversos, que possuem inúmeros pontos de vista, e identidades de mundo, no contexto das relações entre a tríade alunos, professores e colaboradores.

Os professores podem contribuir para atingir a terceira Meta de Desenvolvimento do Milênio (MDM) ‘promover a igualdade de gênero e empoderar as mulheres’ ao desenvolver novas habilidades e capacidades. Eles podem através das suas ações diretas desafiar as ideias difundidas de como alunas e alunos costumam se comportar, conscientizar sobre questões de gênero e proteger os alunos de exploração ligada a seu gênero e também estimular as meninas a estudar matérias tradicionalmente consideradas apropriadas apenas para os meninos, como a matemática (WILLIAMS, et al., 2005, p. 1, apud, SILVA, 2015, p. 104).

GRÁFICO 7 - Como você lida com as condutas pedagógicas sobre as questões de gênero na universidade?



Fonte: A autora, 2021.

Percebendo o que foi questionado às entrevistadas acerca das condutas pedagógicas relacionadas ao gênero no âmbito de sala de aula, vimos que as mesmas se posicionaram da seguinte forma: 72,7% disseram que lida com tranquilidade; enquanto que 27,3% lidam com moderação.

As escolas e instituições de ensino são as responsáveis por moldar e formar os sujeitos que ali vivem, como vê-se, percebe-se que todas elas produzem versões que circulam as suas diversas concepções representadas pelos gêneros presentes no ambiente em questão que ali trabalham ou estudam. Em muitos casos, podemos ver nessas instituições acontecerem casos de diferenças e desigualdades das pessoas, e também de informações ou não sobre o que naqueles ambientes o que seja propício para meninos e meninas (LOURO, 1997).

Dessa forma, essas instituições de ensino, junto com os profissionais docentes, possuem um importante papel quando se trata da não propagação de quem possui mais poder seguindo a hierarquia de gênero. Ela pode sondar, por exemplo, no trabalho que realiza com os/as educandos/as, que tipos de texto didático e de literatura estão sendo utilizados, que tipo de

linguagem e imagens, que tipo de música etc. Isso tudo deve ser visto pelos profissionais docentes, onde poderão perceber a forma como a escola ver as formações dos conceitos acerca dos papéis de gênero, como esses papéis são construídos nos âmbitos sociais e culturais, perfazendo as noções de “masculino e feminino”. Em síntese, como esses profissionais identificam e analisam inúmeras situações escolares cotidianas sob o ponto de vista dessas diferenças de gênero que vão da mais simples até a simples e cuidadosa escolha das profissões (PEREIRA et. al, 2007).

As questões a seguir, seguem o método qualitativo na análise enfatizado na pesquisa, onde as entrevistadas responderam os questionamentos inserindo seus posicionamentos. Elas serão identificadas nas discussões qualitativas, onde foram entrevistadas 11 (onze) professoras que realizam suas atividades laborais na UFMA Bacabal, denominando-as nas discussões respectivamente de P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10 e P11, onde obteve-se as seguintes respostas:

Assim, na Pergunta 11 que trata sobre se “Você se sente realizada por ser professora e principalmente na instituição de ensino no qual faz parte?”.

Quadro 1 – Realização Profissional

ENTREVISTADAS	POSICIONAMENTOS
P1	“Sim”
P2	“Sim, sinto-me muito realizada, enquanto profissional e também na Instituição”.
P3	“Sim, me sinto realizada em ser professora universitária. Em relação a UFMA-Bacabal, me sinto parcialmente realizada, pois considero que o campus necessitaria de melhores condições de estrutura para trabalho. Não dispomos de salas de professores, internet de qualidade, o que me impede de ter ambiente adequado para trabalhar, preparar minhas aulas, atender alunos. Não há recursos para desenvolvimento de atividades externas a UFMA, o que nos limita nas atividades de extensão. Outro fator, que não tem relação direta com a universidade, mas interfere na nossa motivação profissional em permanecer nela é o fato de a cidade de Bacabal dispor de uma precária estrutura, não dispor de atrativos culturais, naturais e esportivos que nos motive a ter uma boa relação com a cidade. As estradas e rodovias são péssimas, o que limita nosso deslocamento na cidade e nas intermediações. Infelizmente, o fato de não ser natural do Maranhão e estar lotada em um campus e município do interior com baixa infraestrutura me desmotiva a querer permanecer na cidade e na UFMA. Sou mulher, sozinha, vinda de outro região/estado, residindo em um estado com forte cultura patriarcal. Percebo que essa adaptação para homens solos e de outro estado é mais fácil do que para mulheres, como eu. Sinto grande impacto dessas diferenças culturais e sociais que encontrei no interior do Maranhão e, por isso, tenho o desejo de continuar minha carreira como docente em outra universidade”.
P4	“Completamente”
P5	“Sim, batalhei para chegar a universidade. Era um projeto a ser perseguido”.
P6	“Sim, apesar de saber que há muito a ser feito pela instituição”.
P7	“Em partes, mas com relação a questão de gênero não tenho o que reclamar”.
P8	“Sim”
P9	“Sim, mas não completamente”.
P10	“Sim”
P11	“Sim”

Fonte: A autora, 2021.

Os posicionamentos sobre a sua realização como professora e principalmente na instituição de ensino no qual faz parte, todas as entrevistadas responderam que “sim”, e que um dos questionamentos que nos chamou a atenção foi o fato que a entrevistada P3 enfatizou ainda além do “sim”, ela ainda justificou que *“se senti realizada em ser professora universitária. Em relação a UFMA-Bacabal, me sinto parcialmente realizada, pois considero que o campus necessitaria de melhores condições de estrutura para trabalho. Não dispomos de salas de professores, internet de qualidade, o que me impede de ter ambiente adequado para trabalhar, preparar minhas aulas, atender alunos. [...]”*.

Nesse interstício de realização profissional do docente, entendeu-se que nesse contexto, as entrevistadas estão felizes e não buscam a troca de profissões, pois veem na sala de aula como sendo ponto principal em relação ao trabalho que a professora realiza. Nessa observação, constatou-se que os posicionamentos são idênticos e não variaram na construção desse ponto de vista acerca da questão enfatizada. Dessa forma, ao serem questionadas, atestaram em geral a sua realização em serem professoras, porém, que ao longo dos anos aprenderam com todo o processo educativo, podendo assim, deixar suas contribuições.

As posições das professoras em relação à questão do conhecimento acerca do “fato de ser mulher, se você já sofreu assédio moral em seu ambiente de trabalho, por parte de professores ou alunos?”, se apresentaram da seguinte forma:

Quadro 2 - Pelo fato de ser mulher, você já sofreu assédio moral em seu ambiente de trabalho, por parte de professores ou alunos?

ENTREVISTADAS	POSICIONAMENTOS
P1	“Sim”
P2	“Sim”
P3	“Sim, mais da parte dos alunos que dos professores”
P4	“Não”
P5	“De forma direta não, mas situações de assédio ocorrem, muitas vezes, até na falta de solicitação de algo... Não se diz diretamente com palavras, pelo menos não tenho sentido dessa forma”.
P6	“Sim, por colegas de trabalho e alunos”.
P7	“Não. Mas já fui inferiorizada ou houve desconfiança da minha capacidade por ser mulher. OU ainda tentaram me tratar como secretária de uma reunião que tinha a mesma função que meus colegas”.
P8	“Não”
P9	“Sim”
P10	“Sim”
P11	“Sim”

Fonte: A autora, 2021.

Diante dos questionamentos das entrevistadas e em uma abordagem geral, percebeu-se que as mesmas em sua maioria já sofreram assédio moral nos seus ambientes de trabalho, por parte de professores e alunos, e que diante disso, possuem uma visão diferenciada onde

podemos perceber nos posicionamentos dos P5 que respondeu *“De forma direta não, mas situações de assédio ocorrem, muitas vezes, até na falta de solicitação de algo... Não se diz diretamente com palavras, pelo menos não tenho sentido dessa forma”*; e, P7 que teve o seguinte posicionamento: *“Não. Mas já fui inferiorizada ou houve desconfiança da minha capacidade por ser mulher. Ou ainda tentaram me tratar como secretária de uma reunião que tinha a mesma função que meus colegas”*.

Aprofundando essa concepção em torno do que seja assédio moral, principalmente nos ambientes de trabalho, Hirigoyen (2009), entende que é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar seu ambiente de trabalho.

Verificou-se que diante de inúmeras dificuldades que existem no mercado de trabalho, a interação entre os diálogos são importantes, existindo o fortalecimento das relações que existem no labor organizacional, entretanto, norteia as entrevistadas a colocarem suas concepções no trabalho, pois deve haver uma comunicação.

Em se tratando se “em sua profissão existem situações diferentes de discriminação por você ser mulher e professora?” as entrevistadas responderam:

Quadro 3 - Em sua profissão existem situações diferentes de discriminação por você ser mulher e professora?

ENTREVISTADAS	POSICIONAMENTOS
P1	“Sim”
P2	“Sim”
P3	“No serviço público essas diferenças não são visíveis.”
P4	“Sim o respeito em relação aos posicionamentos e aos produtos do trabalho dado para homens e mulheres é diferente, na maioria das vezes às mulheres estão em desvantagem.”
P5	“É como dito no item anterior. Na Universidade, é muito velado, mas existem sim situações que demonstram que são por conta do ser mulher. Os discursos costumam ser abertos, mais generalista. Como professora, com os alunos, não tenho percebido ou sentido. Mas, atuando em cargos/funções outras, sim, dos pares”.
P6	“Sim”
P7	“Sim, certamente, contudo, nunca passei por essa experiência.”
P8	“Sim”
P9	“Sim”
P10	“Sim”
P11	“Sim”

Fonte: A autora, 2021.

Em relação ao questionamento em destaque, percebeu-se que a unanimidade foi geral, o que nos chamou atenção aos posicionamentos das entrevistadas P4 e P5 conforme quadro 3. Verificando esse contexto, entendemos que as inúmeras situações de discriminação são

frequentes, principalmente por elas serem consideradas “sexo frágil”, caracterização que vem sendo arrastada desde tempos atrás, porém, de acordo com P4 “*Sim, o respeito em relação aos posicionamentos e aos produtos do trabalho dado para homens e mulheres é diferente, na maioria das vezes às mulheres estão em desvantagem.*”; onde o respeito é diferente levando em consideração a posição masculina como a mais potente; e P5 sendo que foi “*dito no item anterior. Na Universidade, é muito velado, mas existem sim situações que demonstram que são por conta do ser mulher. Os discursos costumam ser abertos, mais generalista. Como professora, com os alunos, não tenho percebido ou sentido. Mas, atuando em cargos/funções outras, sim, dos pares*”.

Nesse contexto de discriminação, o/a professor/a, sabe que diante de situações dessa natureza conflituosa, onde trazem à tona a respeito à gênero e sexualidade e principalmente por existirem nas escolas durante suas aulas vários tipos de discriminação dos meninos para com as meninas e que são pouco debatidos como: diminuição de capacidade, menor tempo destinado a elas durante a aula e na generificação das atividades desenvolvidas, surge refletirmos mais acerca desse cenário.

Quando a questão tratada foi “a forma que a sua estabilidade financeira o ajuda a ser uma profissional de respeito”, verificou-se que:

Quadro 4 - De que forma a sua estabilidade financeira ajuda você a ser uma profissional de respeito?

ENTREVISTADAS	POSICIONAMENTOS
P1	“Essa pergunta eu não compreendi, pois a instituição oferece, a mim, estabilidade financeira. Nesse sentido eu não tenho "instabilidade".
P2	“Instabilidade ou estabilidade?”
P3	“Pelo fato de ser professora universitária tenho maior condições de estudo e investimento para isso.”
P4	“Com a possibilidade de compra de livro, participação de evento e cursos. A dedicação exclusiva, regime de trabalho que exerço é determinante no exercício com maior dedicação a minha profissão.”
P5	“Creio que a pergunta seria ESTABILIDADE FINANCEIRA e não INSTABILIDADE FINANCEIRA. No caso, não compreendi, efetivamente, do que se trata sua pergunta.”
P6	“Ao longo da minha carreira, embora, possa dizer que toda ela é construída no serviço público, portanto de forma estável, até aqui. Entretanto, o respeito como profissional, vem sendo conquistado, no e pelo trabalho. Tenho buscado desenvolver com compromisso e exercer minha profissão dentro de princípios da ética, o que posso afirmar são necessários para o respeito adquirido para além da estabilidade.”
P7	“Atuo com Ética profissional na minha profissão, o reconhecimento é consequência!”
P8	“Acho que a pergunta seria sobre a estabilidade e não instabilidade. A estabilidade financeira me auxilia a ter independência e gerir melhor as demandas do trabalho.”
P9	“Não compreendi a pergunta.”
P10	“não há relação. O respeito precisa independe da condição financeira”
P11	“Instabilidade ou estabilidade?”

Fonte: A autora, 2021.

De acordo com o posicionamento das entrevistadas e seus entendimentos, primeiramente percebeu-se que a pergunta estava redigida de forma incorreta, pois houve a

troca do termo “estabilidade” por “instabilidade”, após uma correção veio o sentido correto que é “estabilidade”, por isso verificou-se alguns posicionamentos acerca dessa questão. Por outro lado, após a correção, algumas professoras como a P4, P6 e P7 responderam que: P4: *“Com a possibilidade de compra de livro, participação de evento e cursos. A dedicação exclusiva, regime de trabalho que exerço é determinante no exercício com maior dedicação a minha profissão.”*; P6: *“Ao longo da minha carreira, embora, possa dizer que toda ela é construída no serviço público, portanto de forma estável, até aqui. Entretanto, o respeito como profissional, vem sendo conquistado, no e pelo trabalho. Tenho buscado desenvolver com compromisso e exercer minha profissão dentro de princípios da ética, o que posso afirmar são necessários para o respeito adquirido para além da estabilidade.”*; e, P7: *“Atuo com Ética profissional na minha profissão, o reconhecimento é consequência!”*.

Verificou-se assim, que as respostas acima das três entrevistadas, deram um “Up” no que se quis perguntar, haja vista ter criado um pequeno desentendimento no sentido. Logo percebemos que a questão Estabilidade Financeira ainda é fator preocupante, pois viu-se que muitas delas ainda não se dizem estáveis financeiramente em suas profissões, porém que além desse fator, o respeito na profissão vai surgindo ao longo da trajetória em sala de aula, pois também adquirem seus materiais de trabalho, e assim, tenha o resultado esperado.

Para Lenzi (2015), O instituto da denominada “estabilidade financeira”, assegura ao servidor público efetivo, após certo lapso temporal de exercício de cargo em comissão ou função de confiança, a continuidade da percepção dos vencimentos dele, ou melhor, da diferença entre estes e o do seu cargo efetivo. Constitui vantagem pessoal, que, embora tenha por base a remuneração do cargo diverso daquele que o servidor ocupa em caráter efetivo, não configura a vinculação vedada pelo artigo 37, inciso XIII da Constituição Federal.

No que condiz o questionamento acerca “de como sua família lida com sua ausência enquanto você trabalha”, foi nítido os seguintes posicionamentos:

Quadro 5 - Como sua família lida com suas situações de ausência no seu período de trabalho?

ENTREVISTADAS	POSICIONAMENTOS
P1	“Quando eu morava com minha mãe e criava meus sobrinhos eles se habituaram, pois desde 2009 trabalho fora de casa. Como não sou casada, nem tenho filhos, atualmente, isso não é fator relevante.”
P2	“Sou solo e meus pais residem na região sudeste. Como estão envelhecendo sinto o peso da responsabilidade nos cuidados com eles. Por estar longe, nem sempre consigo dar a eles o suporte necessário que eles necessitam.”
P3	“Não é fácil, algumas funções precisam ser terceirizadas, como o cuidado com os filhos.”
P4	“Reclamam dos poucos momentos que dispense a integração e lazer.”
P5	“Minha família se mostra compreensiva e me incentiva no trabalho embora cobre mais a minha presença.”

P6	“De forma tranquila. As cobranças existem, devido ao tempo que se dispense para o trabalho. Na pandemia com o serviço remoto, isso se evidenciou de forma mais contundente.”
P7	“De forma satisfatória”
P8	“Minha família lida bem. Meu marido também é professor universitário. Trabalhamos muito. Nos conhecemos lecionando e ele sabe a importância do meu trabalho para mim.”
P9	“Meu marido compreende, mas as vezes minha filha pequena sente um pouco de abandono, principalmente em função do home office.”
P10	“Não lida. torce pra voltar pra mais perto da família”
P11	“É doloroso.”

Fonte: A autora, 2021.

Em se tratando do fator “família”, a questão acima frisa com a ausência em casa durante o período de trabalho das entrevistadas, que umas responderam de forma distintas e outras com posicionamentos diferentes, sendo eles: P1, P2, P5, P6, P7, P8 e P9 possuem posicionamentos semelhantes, ou seja, citaram que *“suas famílias compreendem, lida bem com esse fator, é tranquila, satisfatória, não reclama, etc”*; Já P3, P4, P10 e P11 responderam de forma diferentes *“que é doloroso, torce para transcórrer tudo bem, não é fácil e que reclamam dos poucos momentos que possuem para interagirem”*.

Esse questionamento nos traz a nos aproximar da relação família e trabalho, sendo que é extremamente importante no atual contexto em que estamos inseridos, que essa relação familiar seja estreitada mais os laços a fim de sanar problemas de afinidades e evitar gerar outros problemas como depressão, entre outros. Isso nos faz perceber o quanto a questão dessa proximidade com a família é fundamental, onde tanto as duas partes se sentirão bem mais acolhidas e ambas terão tempo para evitarem o surgimento de mais problemas. A afetividade tem que ser acolhida e essa relação é indispensável para que o trabalho do docente aconteça de forma mais branda de problemas.

Nesse interim, a real situação em que vivemos em pleno século XXI vem imperando nas relações familiares e outras onde as famílias tem acabado por ser impactadas pelas situações de contextos diversificados, na mesma proporção em que elas vem sendo constituídas pelos cidadãos que estão inseridos nessa realidade. Daí, a questão de como a família lida com a ausência das professoras em casa em seus respectivos horários de trabalho, pois veem que estão trabalhando, porém trabalham muito e se ausentam bastante do seio familiar.

Ao abordar os questionamentos sobre “se você pensa em mudar de profissão” e “se os seus proventos são suficientes para suprir suas necessidades e de sua família? teve-se os posicionamentos seguintes:

Relacionados a esses dois questionamentos, verificou-se a unanimidade nos posicionamentos das entrevistadas. No primeiro, quando perguntadas se “você pensa em mudar

de profissão”, obtivemos 100% delas disseram que estão realizadas com a profissão e que não pensam em mudar de profissão; Já no segundo questionamento, quando perguntadas sobre “se os seus proventos são suficientes para suprir suas necessidades e de sua família”, elas foram unânimes em afirmar que sim, mesmo com todas as dificuldades elas estão satisfeitas com o que recebem.

Na questão referente a “como você vê o desempenho do homem em relação ao da mulher no seu ambiente de trabalho?”, percebeu-se em seus posicionamentos que:

Quadro 6 - No seu ponto de vista, como você vê o desempenho do homem em relação ao da mulher no seu ambiente de trabalho?

ENTREVISTADAS	POSICIONAMENTOS
P1	“O desempenho é igual, a valorização desse desempenho é que vista como diferente. Isso se reflete nos cargos indicados para cada gênero”.
P2	“Em vantagem, pois observo que as mulheres, além dos compromissos com o trabalho, ainda são responsáveis pelo trabalho doméstico e com os filhos, implicando em dupla jornada”.
P3	“O desempenho no trabalho pode ser o mesmo, o que muda é o reconhecimento do trabalho; nós mulheres somos mais duramente avaliados”.
P4	“A produção acadêmica dos professores é maior do que das professoras. A mulher, além das atividades na educação acumula as funções de cuidar da casa, dos filhos ou dos pais, o que preenche muito tempo em sua vida diária”.
P5	Muitas vezes o desempenho das mulheres é superior ao dos homens mas o fato de ser mulher invisibiliza e/ou diminui tal desempenho. Percebo também que cargos de chefias, coordenação, etc. Dentro do ambiente de trabalho são ocupados em sua maioria por homens”.
P6	“Não consigo perceber diferença”.
P7	“Não vejo diferença no desempenho”
P8	“Vejo de maneira igual”.
P9	“Vejo que, apesar das responsabilidades atribuídas a mulher no ambiente doméstico serem maiores, isso não faz com que o desempenho das mulheres seja inferior ao dos homens, muito pelo contrário. No meu caso, me considero mais produtiva dos que muitos colegas homens”.
P10	“De modo geral, as mulheres são mais engajadas e mais humildes em relação aos homens”.
P11	“Mais valorizados.”

Fonte: A autora, 2021.

Quando a questão foi “como você vê o desempenho do homem em relação ao da mulher no seu ambiente de trabalho?”, os posicionamentos recebidos foram basicamente iguais, com apenas uma pequena diferença. Percebeu-se nesse contexto que a maioria respondeu que “*não vê diferença, que é igual*”, os desempenho praticamente hoje são semelhantes pelo fato de ambos realizarem o mesmo trabalho e que por isso não veem muitas distinções.

Entende-se que durante muitos anos a imagem do homem sempre foi superior à imagem da mulher perante a sociedade, isso porque tinha a questão do ser dominador como era denominado e que ele por ser homem detinha todo o poder e assim era visto como superior. No

ambiente de trabalho, a situação se repetia, pois a mulher não tinha vez, e a mão-de-obra masculina era sempre a que vigorava, deixando as mulheres sem espaço no mercado laboral.

Do ponto de vista da legalidade em nosso país, percebeu-se que não existem desigualdades dos direitos entre homens e mulheres nos diversos setores, visto que também não existe no que se pode ver em relação aos direitos uma discriminação direta, vejamos que nesse âmbito, o Brasil mantém-se com índices estáveis ou até avançados no que diz respeito a essa questão. Por isso, a visão passada de que o homem sempre foi superior tem sido desconstruída e com isso, os desempenhos de ambos no ambiente de trabalho tem sido iguais, e em alguns casos o desempenho feminino se sobressai.

Para compreender sobre “*o porquê que você escolheu prestar concurso para a UFMA?*”, as entrevistadas corroboraram da seguinte maneira:

Quadro 7 - Por que você escolheu prestar concurso para a UFMA?

ENTREVISTADAS	POSICIONAMENTOS
P1	“Benefícios oferecidos”
P2	“Na ocasião em que tentei concurso estava em grande instabilidade financeira. O concurso era na minha área e vi como uma oportunidade de garantir uma estabilidade financeira.”
P3	“Pelo curso que tenho maior experiência e afinidade, Licenciatura em Educação do Campo.”
P4	“Estudei na UFMA e conheço a estrutura e desta universidade, que se aprimorou ao longo dos últimos anos sendo um espaço de formação profissional e pessoal muito importante no Estado.”
P5	“Por precisar trabalhar e a ufma ter aberto edital de concurso na época. E também por ser a UFMA a instituição onde formei.”
P6	“São muitas variáveis envolvidas na resposta a essa pergunta. No entanto, uma das possíveis é a de que, na época, vinha fazendo concursos para Universidade Federal, já tinha feito alguns em outros Estados. O fato de estar no Maranhão, foi o fator decisivo. Estava concluindo meu mestrado à época do concurso.”
P7	“Pela oferta de vaga na área de formação e por estar no meu estado de origem.”
P8	“Porque queria ser professora universitária. A UFMA foi a instituição que abriu duas vagas que eu e meu marido podíamos concorrer na época, para podermos estar na mesma instituição e cidade. Eu passei no concurso e ele não. Ele passou depois em outra instituição no estado. Conhecia a capital do estado e tinha gostado muito. Aproveitamos a oportunidade.”
P9	“Por que sempre quis ser professora e pesquisadora e o concurso foi uma oportunidade de realizar esse projeto.”
P10	“Era o concurso aberto no momento.”
P11	“Além da Universidade ser um projeto de vida, a UFMA surgiu como uma oportunidade de continuar pesquisando temáticas que me interessam.”

Fonte: A autora, 2021.

Diante dos posicionamentos das professoras em relação a pergunta acima, verificou-se que a maioria respondeu que foi pelos benefícios oferecidos, pela oferta de vagas, pela necessidade de trabalhar, etc, porém, nos chamou atenção as respostas das entrevistadas P4 que “*Estudei na UFMA e conheço a estrutura e desta universidade, que se aprimorou ao longo dos últimos anos sendo um espaço de formação profissional e pessoal muito importante no*

Estado”; P8 *“Porque queria ser professora universitária. A UFMA foi a instituição que abriu duas vagas que eu e meu marido podíamos concorrer na época, para podermos estar na mesma instituição e cidade. Eu passei no concurso e ele não. Ele passou depois em outra instituição no estado. Conhecia a capital do estado e tinha gostado muito. Aproveitamos a oportunidade”*; P9 *“Por que sempre quis ser professora e pesquisadora e o concurso foi uma oportunidade de realizar esse projeto.”*

Dentro desse contexto, percebeu-se que o concurso foi a opção para as entrevistadas ter a sua estabilidade financeira adquirida, pois estavam conseguindo realizar um sonho. Mas, o que nos deu confiança no que diz respeito as respostas foram as palavras de P4, P8 e P9, pois queriam ser professoras universitárias e realizar um trabalho que sempre quiseram e viram no concurso a sua grande chance.

Sobre “se o seu Campi possui uma organização adequada para oferecer bons serviços à população acadêmica?”, entendeu-se que diante dos posicionamentos dados pelas docentes, obtivemos os seguintes:

Quadro 8 - O seu Campi possui uma organização adequada para oferecer bons serviços à população acadêmica?

ENTREVISTADAS	POSICIONAMENTOS
P1	“Razoavelmente.”
P2	“Não, conforme já relatei na questão 10.”
P3	“Não, em diferentes aspectos. O campus não possui nenhum espaço para receber as mães que são docentes e discentes em relação aos filhos, por exemplo.”
P4	“Não. Alguns espaços poderiam ser melhor aproveitados com a construção de mais salas pra abrigar os projetos, e também uma área de vivência, praças para tornar o ambiente acadêmico mais agradável.”
P5	“Não necessariamente. O Campi ainda possui uma estrutura e organização que deixa a desejar em relação a oferecer bons serviços à população acadêmica.”
P6	“Dentro da medida do possível, e guardando as devidas proporções sim. Temos alguns problemas que precisam de investimentos financeiros, principalmente. Mas, por outro lado, temos, um excelente corpo docente e profissionais capacitados para realização tanto do trabalho pedagógico na área do ensino, como para realização das ações de pesquisa e extensão, promovendo e difundindo conhecimento na cidade e região circunvizinha. A UFMA, nesses quase 11 anos em Bacabal, já tem formado um bom quantitativo de professores, que atuam nas diferentes escolas das redes municipais, estaduais e também na rede federal. Vem cumprindo com sua missão por aqui. Formando com excelência, apesar das circunstâncias ou de situações adversas.”
P7	“Não”
P8	“Não. Faltam muitos recursos, uma estrutura que seja de fato de uma universidade, com gabinetes para os professores, espaços de estudos para que os discentes possam estar mais tempo na universidade, técnicos melhores capacitados etc”
P9	“Não”
P10	“Não”
P11	“Não”

Fonte: A autora, 2021.

A questão sobre se “o seu Campi possui uma organização adequada para oferecer bons serviços à população acadêmica”, verificou-se que: P1 e P6 responderam *“razoavelmente e que*

dentro da medida do possível sim”; e que a maioria disseram que “*não*”, que não existe essa organização no oferecimento desses serviços, haja vista que cada entrevistada ainda argumentaram seus posicionamentos como foi o caso de P6 “*Dentro da medida do possível, e guardando as devidas proporções sim. Temos alguns problemas que precisam de investimentos financeiros, principalmente. Mas, por outro lado, temos, um excelente corpo docente e profissionais capacitados para realização tanto do trabalho pedagógico na área do ensino, como para realização das ações de pesquisa e extensão, promovendo e difundindo conhecimento na cidade e região circunvizinha. A UFMA, nesses quase 11 anos em Bacabal, já tem formado um bom quantitativo de professores, que atuam nas diferentes escolas das redes municipais, estaduais e também na rede federal. Vem cumprindo com sua missão por aqui. Formando com excelência, apesar das circunstâncias ou de situações adversas.*”

Verificou-se que com o crescimento de atividades oferecidas pelo Campi, os serviços tomaram uma outra proporção e com isso, as mesmas que são realizadas durante o dia, acompanharam o progresso dentro do trabalho. Isso nos fez perceber que diante dos posicionamentos das professoras participes do estudo, ficou evidente que não há essa organização para oferecer esses bons serviços à população, na maioria das situações isso é dificultado, prejudicando essa organização, mesmo sendo um erro recorrente, vem atrapalhando na forma de abordagem de alguns processos internos da Universidade.

A organização no trabalho resulta positivamente no seu desenvolvimento e consequentemente na sua forma de produção no dia a dia. Se caso persistir num ambiente desorganizado vai acostumar na geração de atrasar situações variadas que chegará a prejudicar o seu bom desempenho, influenciando em todas as outras relações dentro da Universidade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste estudo, pôde-se analisar as questões de gênero e condições de trabalho de professoras da UFMA em Bacabal – MA, tornando-se fator fundamental para que se entendesse como as entrevistadas se posicionam acerca da temática abordada, podendo também observar suas especificidades e o seu relacionamento com acadêmicos e demais colaboradores da instituição no ambiente interno laboral, e acima de tudo, analisar questões que são pertinentes e que consolidam o seu dia a dia na sua profissão enquanto docentes.

É necessário destacar que a pesquisa de campo foi realizada apenas com a participação das professoras da instituição que aceitaram responder os questionários durante o período na qual estava sendo aplicado na UFMA Campus Bacabal. Em virtude disso, os resultados encontrados na pesquisa representam, somente, um recorte das professoras que realizam suas atividades laborais no local da pesquisa. No entanto, levando-se em consideração os resultados obtidos e a escassez de estudos semelhantes, os estudos foram considerados válidos.

Na UFMA campus Bacabal, percebeu-se em um primeiro momento, algumas constatações importantes nas quais é válido destacar: são poucas as docentes que não são efetivas da casa e em tempo integral; que muitas já possuem quase 10 anos de efetivação como docentes na UFMA; que as condições de trabalho em relação à estrutura física não são boas; que a abordagem sobre gênero em sala de aula é importante; entre outras.

Em um segundo momento, verificou-se os posicionamentos da entrevistadas foram ficando mais profundos quando se questionou sobre assédio moral e discriminação por serem mulheres em seu ambiente de trabalho; estabilidade financeira; escolha dessa profissão e pela UFMA; relação homem e mulher no ambiente de trabalho.

Todas essas questões nos fez ver que no ambiente de trabalho, seja ele qual for, acontecem fatos e situações das mais variadas estirpes, e que em muitos casos prejudicam a concretização das atividades laborais. E nesse estudo viu-se situações envolvendo mulheres, que foi o diferencial e através dessas situações podemos verificar que a atuação das docentes da UFMA Bacabal nos levou a conhecer essa realidade de forma real, pois em seus posicionamentos entendeu-se um pouco do que as mesmas vivem.

Com a conclusão do presente trabalho, pode-se afirmar que a questão norteadora do estudo foi respondida e que tais respostas podem ser utilizadas como um embasamento na utilização de novos estudos como melhoria da relação gênero, trabalho e atuação feminina docente nas Universidades e principalmente na UFMA Bacabal.

REFERÊNCIAS

- ALEGRANTI, Leila Mezan. **Honradas e Devotas: mulheres da Colônia**. São Paulo: José Olympio, 1993.
- ALYRIO, Rovigati Danilo. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Administração**. Volume Único. Rio de Janeiro. 2009.
- ARRIAGADA, I. **Transformações sociais e demográficas das famílias latino-americanas**. In: DOMINGUES, J. M; MANEIRO, M. (Orgs), América Latina hoje: conceitos e interpretações. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Tradução: Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999. 519 p
- BRASIL. Secretaria de Educação Superior. **A democratização e expansão da educação superior no país: 2003 – 2014**. Brasília, DF, 2015.
- BRASIL. Decreto no. 6.096, de 24 de abril de 2007. **Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI**. Brasília, DF, 2007.
- BESSA, Karla Adriana Martins. Trajetórias do gênero. **Cadernos Pagú**, Campinas, Pagú, v. 1, p. 2-11, 1998.
- BEYNON, H. As práticas do trabalho em mutação. In: ANTUNES, R. et al. **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BRUNI, J. C. **Tempo e trabalho intelectual**. Tempo Social, v. 3, n. 1-2, p. 155-168, 1991.
- BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado? **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.24, n. esp., 2006.
- BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa** [online]. 2007, v. 37, n. 132 [Acessado 13 Setembro 2021], pp. 537-572. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>> Epub 13 Dez 2007. ISSN 1980-5314. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>.
- BUTLER, Judith P. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. 13 ed. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 2017, p.26.
- CERVI, E. U. **Métodos Quantitativos nas Ciências Sociais: uma abordagem alternativa ao fetichismo dos números e ao debate com qualitativistas**. In BOURGUIGNON, Jussara A. (org). Pesquisa Social: reflexões teóricas e Metodológicas. Ed. Toda Palavra: Ponta Grossa, 2009.
- COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. (orgs). **Mercado de trabalho e Gênero: comparações Internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
- DURÃES, Sarah Jane Alves. Sobre algumas relações entre qualificação, trabalho docente e gênero. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 33, n. 118, p. 271-288, jan.-mar. 2012.

FERREIRA E SILVA, Marcia. **MÃES ESTUDANTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO: Dilemas de conciliação entre Academia, Trabalho e Maternidade.** 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Humanas - Sociologia) - Universidade Federal do Maranhão.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido.** 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996

GERHARDT T. E. & SILVEIRA D. T. **Métodos de Pesquisa.** 1. ed. Rio Grande do Sul. 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, **Censo 2010.**

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2005.** Rio de Janeiro, 2006.

IZQUIERDO, M. J. **Uso y abuso del concepto de género.** In. VILANOVA, M. (Org.). Pensar las diferencias. Barcelona: Universitat de Barcelona/ICD, 1994.

LENZI, Thaisa Figueiredo. **O servidor público e a estabilidade financeira.** (2015). JUSBRASIL. Disponível em: <https://thaisafigueiredo.jusbrasil.com.br/artigos/181900229/o-servidor-publico-e-a-estabilidade-financeira>. Acesso em: 23 set 2021.

LEONE, Eugenia Truncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Mundo do Trabalho das Mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade.** Campinas, São Paulo: Unicamp. 2017.

LIMA, Raissa Araújo. **CARREIRAS DOCENTES E RELAÇÕES DE GÊNERO: representações e vivências da atividade profissional por professoras de Ciências Humanas.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Humanas - Sociologia) - Universidade Federal do Maranhão.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós-estruturalista.** 3ª edição. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1997

MAIA, Cláudia; PUA, Vera (Orgs). **História das Mulheres e do Gênero em Minas Gerais.** Florianópolis: Mulheres, 2015.

MARX, Karl. **Formações Econômicas Pré-capitalistas.** Ed. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 3 ed. 1981.

MONTALI, L. Provedoras e co-provedoras: mulheres-conjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. **Revista Brasileira de Estudos de População.** São Paulo: Rebec, 2006.

NORONHA, Olinda Maria. **De Camponesa a Madame: trabalho feminino e relações de saber no meio rural.** Edições Loyola, São Paulo : SP, 1986 (Coleção Educação Popular nº 4).

PEREIRA, M. E. et al (Org.). **Gênero e diversidade na escola: Formação de professores/as em gênero, sexualidade, orientação sexual e relações étnico-raciais.** Rio de Janeiro: CEPESC. 2007.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência.** 2 ed. São Paulo : Expressão Popular, Fundação Perseu Abramo, 2015.

SANTOS, M. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção** São Paulo: Universidade de São Paulo; 2006.

SANTOS, Maria Sirley dos. **Pedagogia da diversidade.** São Paulo: Mennon, 2005.

SCHNEIDER, L. **Educação e desenvolvimento: um estudo do impacto econômico da universidade federal no município de Santa Maria (RS).** UNIFRA, Santa Maria, 2002.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. **Educação & Realidade.** Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul/dez, 1995, pp. 71-99.

SILVA, M. A noção de gênero em Swales: revisitando conceitos. **Revista de Linguagem, Cultura e Discurso,** p. 1, out. 2005. Disponível em: < <http://revistas.unincor.br/index.php/recorte/article/view/2125/1812> >. Acesso em: 5 set. 2021.

SORJ, B. **Trabalho remunerado e trabalho não-remunerado.** In: OLIVEIRA, S. de; RECAMÁN, M. VENTURI, G. A Mulher brasileira nos espaços público e privado. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004. p.107-119

SOUSA, Ana Paula Ribeiro de; COIMBRA, Leonardo José Pinho. As licenciaturas interdisciplinares e o processo de expansão das ifes: implicações para a formação de professores. **Revista HISTEDBR On-line,** Campinas, nº65, p.141-159, out2015–ISSN:1676-2584. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8642702/10181>. Acesso em: 14 out. 2021.

TAMANINI, Marlene (Orgs). **Teorias e Políticas de Gênero na Contemporaneidade.** Curitiba: EdUFPR, 2017.

UFMA. Universidade Federal do Maranhão. **Plano de reestruturação e expansão.** UFMA, 2007.

WILLIAMS, S., et al. **Manual de Capacitación en Género de OXFAM.** Edición adaptada para América Latina y el Caribe. Lima, Atenea, 2005.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Entrevista aplicada as docentes.

Roteiro de Entrevista

1. Nome:
2. Idade:
3. Forma de contratação como professor:
 - () Tempo integral
 - () Tempo parcial (50 – 90% das horas de tempo integral)
 - () Tempo parcial (menos do que 50% das horas de tempo integral)
- 4 Tempo de trabalho como professora na UFMA?
 - () 1 ano () 2 anos () 3 a 5 anos () 6 a 10 anos
 - () 11 a 15 anos () 16 a 20 anos () + de 20
- 5 Você trabalha em boas condições no que diz respeito a estrutura física e humana em sua instituição de ensino?
 - () Sim () Não
- 6 Você considera a questão de gênero abordada no trabalho e seus conceitos, abordagens importantes na atualidade?
 - () Sim () Não
- 7 Pensa que o trabalho de mulheres professoras na atual realidade do país, contribui ou prejudica a aprendizagem dos acadêmicos? () Contribui () Prejudica
- 8 Como você percebe a convivência dos seus alunos em sala de aula em relação as colegas e a você enquanto professora e mulher?
 - () ótima () boa () regular () péssima () ruim
- 9 Abordar questões de gênero na sala de aula é um fator importante para o empoderamento feminino? () Sim () Não
- 10 Como você lida com as condutas pedagógicas sobre as questões de gênero na universidade?
 - () Com tranquilidade () Com moderação () Não lida
 - () Dificilmente lida com isso
- 11 Você se sente realizada por ser professora e principalmente na instituição de ensino no qual faz parte?
- 12 Pelo fato de ser mulher, você já sofreu assédio moral em seu ambiente de trabalho, por parte de professores ou alunos?
- 13 Em sua profissão existem situações diferentes de discriminação por você ser mulher e professora?
- 14 De que forma a sua instabilidade financeira ajuda você a ser uma profissional de respeito?
- 15 Como sua família lida com suas situações de ausência no seu período de trabalho?
- 16 Você pensa de mudar de profissão?

- 17 Os seus proventos são suficientes para suprir suas necessidades e de sua família?
- 18 No seu ponto de vista, como você vê o desempenho do homem em relação ao da mulher no seu ambiente de trabalho?
- 19 Por que você escolheu prestar concurso para a UFMA?
- 20 O seu Campi possui uma organização adequada para oferecer bons serviços à população acadêmica?